

چالش‌های نیروی کار ماهر کشور

جیب خالی، پز عالی!

پذیرش دانشجویان به صورت فله‌ای بدون توجه به کیفیت آموزش و نیاز بازار کار، بی‌توجهی به نخبگان، توسعه نیافتگی بخش خصوصی واقعی و عدم توجه به تعریف دقیق رابطه کارفرما با نیروی کار، نرخ بیکاری را افزایش و بهره‌وری نیروی کار را کاهش داده است.

نخواهد بود. در این راستا، بر اساس گزارش مرکز آمار ایران، نرخ بیکاری افراد تحصیلکرده سطوح عالی و دانشگاهی کشورمان در پایان سال ۸۵ به ترتیب برابر با ۲۳/۴ و ۳۱/۵ درصد بوده است که در کل، رقم ۳ میلیون و ۴۸۴ هزار نفر را شامل می‌شود. همچنین بر اساس آخرین گزارش ارائه شده از سوی سازمان جهانی کار (ILO)، نرخ بیکاری افراد تحصیلکرده کشورمان تنها در بازه زمانی ۳ ماهه مه تا اوت ۲۰۰۸ معادل ۱/۵۲ درصد افزایش داشته است که این موضوع نشان از وضعیت نامناسب اشتغال تحصیلکردگان کشورمان دارد و این سؤال را تداعی می‌کند که چرا با این نرخ فزاینده بیکاری قشر تحصیلکرده روبه‌رو هستیم؟

فرار مغزها

از دیگر مشکلات مهمی که اقتصاد ایران طی سالیان متمادی از آن ضربه خورده است، معضل خروج نخبگان از کشور و یا همان اصطلاح معروف "فرار مغزها" است. همواره در کشورمان به دلیل عدم پشتیبانی و بهره‌برداری مناسب از پتانسیل بالای این نیروها - که حرف اول مدیریت و راهبری اقتصاد هر جامعه‌ای را می‌زنند - شاهد رشد کند و نامناسب اقتصاد و تولید کشور بوده‌ایم. به طور حتم اگر هدفمان نوآوری و ارتقای بهره‌وری - مطابق اهداف سند چشم‌انداز ۲۰ ساله - است، تنها در سایه بهره‌برداری از پشتوانه عظیم فکری نیروی انسانی

مشکلات نیروی کار، موضوعی است که بارها در همایش‌ها، نشست‌ها، مقالات و نشریات به بحث و بررسی گذاشته شده و کالبدشکافی مسایل متعددی که در حوزه‌های مرتبط با آن وجود دارد، بیانگر این حقیقت است که نیروی کار در کنار سرمایه، از مهمترین ارکان تولید و ارائه خدمات در جهت رشد و توسعه اقتصادی به شمار می‌آید.

عرضه و تقاضا

بی‌شک در بررسی هر مسأله اقتصادی و برای آگاهی از مشکلات، نواقص و مسایل مربوط به آن، مطالعه طرف عرضه و تقاضا از اهمیت زیادی برخوردار است. به طور کلی، تقاضای نیروی کار تابع مستقیمی از شرایط اقتصادی کشور است که اصولاً - و نه همیشه - در دوره‌های رونق و رشد اقتصادی افزایش می‌یابد. بر اساس گزارش واحد تحقیقات ماهنامه «اقتصاد ایران»، رشد اقتصادی کشور از ۵/۷ درصد در سال ۸۴ به ۶/۲ در سال ۸۵ و ۶/۹ درصد در سال ۸۶ افزایش یافته است. همچنین در بازه زمانی مذکور، نرخ بیکاری از ۱۲/۱ درصد در سال ۸۴ با کاهشی مستمر به ۱۰/۶ درصد در سال ۸۶ تنزل نموده است. بنابر گزارش مذکور، اگرچه رشد اقتصادی کشور در سال ۸۷ نسبت به ۸۶ با کاهش ۲ واحد درصدی روبه‌رو بوده، اما به دلیل رشد ۱۲/۴۳ درصدی تولید سرانه کشور طی این دو سال، نرخ بیکاری معادل ۰/۲ واحد درصد کاهش داشته است که این موضوع، نشانگر رشد و رونق اقتصادی و به دنبال آن رشد تقاضای کار در جامعه می‌باشد.

طرف عرضه نیروی کار هم شرایط متفاوتی دارد. با توجه به رشد شاخص‌هایی همچون جمعیت و بهداشت و کاهش نرخ مرگ‌ومیر و از همه مهمتر رشد آموزش عالی، عرضه نیروی کار افزایش می‌یابد که بالطبع، جامعه ما هم از این قاعده مستثنا

لطف نیست. کشور ترکیه که پتانسیل‌های به مراتب کمتری در مقایسه با کشور ما دارد، در سال گذشته درآمدی معادل ۱۹/۵ میلیارد دلار از این صنعت کسب کرده، اما درآمد ما فقط یک میلیارد دلار بوده است. عدم توجه به یک صنعت، یعنی عدم توجه به نیروی کار. شما به بخش مسکن توجه بفرمایید، فقط ۱۳ درصد از اشتغال کل کشور در این صنعت قرار دارد که در حال حاضر، سرمایه‌گذاری در آن به صورت کامل متوقف گردیده است که این امر سبب شده تا عرضه در آن متوقف شود، اما تقاضا همچنان در حال رشد است. کاهش قیمت مسکن به دلایل کمبود نقدینگی در بازار است و مطمئناً اگر به آن توجه نکنیم، مشکلات بسیاری در این بخش پدید می‌آید که دامن نیروی کار را خواهد گرفت.

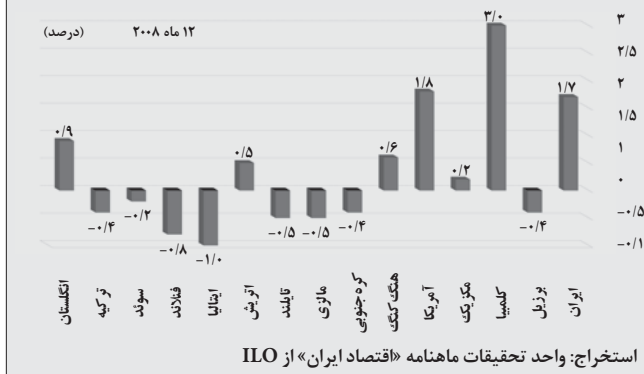
تقدیر ایران: با توجه به نقش پررنگ نیروی متخصص و نخبگان در هر کشور، راهکار پیشنهادی شما برای مبارزه با پدیده خروج نیروهای متخصص از کشور چیست؟

به نظر من یک ایرانی در هر جای دنیا که باشد به وطن خود عشق می‌ورزد، پس مشکل از سوی نیروی متخصص و نخبه نیست. باید شرایط را به گونه‌ای تغییر دهیم تا علاوه بر نیازهای طبیعی و مادی، فکری هم برای نیازهای غیر مادی آنها بکنیم. در حال حاضر عده کثیری فقط نیازهای این افراد را در نیازهای مادی می‌بینند. شما به سلسله مراتب نیازهای مازلو بنگرید و ببینید در آن یک سری از نیازهای اجتماعی و غیر مادی را در کنار نیازهای مادی قرار داده است. فرض بفرمایید فردی می‌خواهد ۲ میلیارد سرمایه‌گذاری انجام دهد. آیا اگر این فرد مبلغ خود را در بانک بگذارد مشکلی برای معیشت خود خواهد داشت؟ پس چرا چنین ریسکی را قبول می‌کند؟

قطعاً انگیزه‌هایی فراتر از مادی هم برای او مطرح است. تقاضا دارم تحقیقی بفرمایید و ببینید که این همه اختراعی که در کشور به ثبت رسیده - یعنی از مرحله آزمون و خطا گذشته و به مرحله اجرا و عرضه رسیده است - به کجا رسیده‌اند. این قدر می‌گوییم که با مشکل سوخت و مصرف آن مواجه‌ایم. آیا تابحال شده است که از ابداعات این گروه استفاده کرده باشیم؟ یقیناً اگر جواب مثبت بود، این مشکلات را نداشتیم که البته این مقوله جای بحث دارد که باید در جای خود به کنکاش گذارده شود. خوشبختانه تمام این راهکارها در سند چشم‌انداز آمده‌اند که با بهره‌گیری از آنها می‌توان چشم‌انداز مناسبی را برای آینده کشور ترسیم نمود.

تقدیر ایران: متشکریم.

رشد بیکاری افراد تحصیلکرده در کشورهای جهان



کارانه‌های نیمه‌کاره

استفاده از اهرم پاداش از الزامات حفظ انگیزه نیروی کار هر مجموعه‌ای است.

یکی از مباحث مدیریتی که این روزها توجهات بسیار زیادی به آن می‌شود، نظام رشد مبتنی بر تشویق نیروی کار (Workforce Award Based Growth) است که نشان می‌دهد نیروی انسانی حتی از عامل تأثیرگذاری چون نیروی سرمایه هم مهمتر قلمداد می‌شود.

راهکار

یکی از مؤثرترین سیستم‌های تشویقی، تشویق یا پاداش بیرونی (Extrinsic Rewards) نام دارد که مسایلی از جمله مزایای کارمندی و کارگری، ارتقای پست و مقام سازمانی و مواردی دیگر همچون رشد حقوق و پایه دستمزد را در بر می‌گیرد. البته باید اذعان داشت که خوشبختانه مدت زمانی است که به این مقوله - البته نه به صورت حرفه‌ای و مانند کشورهای توسعه یافته - توجهات بیشتری صورت می‌گیرد و مجریان و مدیران کشور، این مقوله را - همانند پرداخت‌های "کارانه" - در برنامه‌ریزی‌های خود در نظر می‌گیرند، اما هنوز برنامه‌ریزی‌های این حوزه به دلیل عدم نگرش در راستای ارتقای بهره‌وری و خلق انگیزه در نیروی کار، ابتدایی بوده و به بلوغ علمی نرسیده است. باید توجه داشت که با توجه به پتانسیل بالای نیروی کار کشورمان و البته بهره‌وری نامناسب آن، استفاده از این ابزار، می‌تواند عاملی در جهت ارتقای بهره‌وری، کارآمدی و پویایی نیروی کار باشد که با استفاده از این عامل، می‌توان به رشد و تعالی متناسب با اهداف سند چشم‌انداز دست یافت.

پرداخت پاداش منعطف (Flexible Rewards) از گونه‌های دیگر پاداش به نیروی کار می‌باشد، به طوری که در این نوع تشویق، این اجازه به نیروی کار داده می‌شود تا متناسب با ارتقای بهره‌وری، از میان برخی اقلام تشویقی که به اصطلاح "سبد پاداش" نام دارد، گزینه مدنظر خود را انتخاب نماید تا از این طریق، به مطلوبیتی بالاتر دست یابد. به هر حال باید این مسأله را بیان کرد که استفاده از ابزارهای مختلف آموزشی و تشویقی که سبب مسایلی همچون خلق انگیزه و ارتقای بهره‌وری نیروی کار می‌شوند، همگی راهکارهایی هستند در جهت توسعه منابع انسانی کارآمد و به دنبال آن، توسعه تولید و دستیابی به رشد مطلوب اقتصادی، آنچنان که مد نظر اهداف برنامه و سند چشم‌انداز است.



این مسأله می‌باشد. مسایلی همچون ترس از تعدیل و بیکاری احتمالی از سوی کارفرما از دلایل کاهش بهره‌وری به شمار می‌آید. عدم توجه به شایسته‌سالاری سازمانی و فقدان هماهنگی‌های درون‌سازمانی در کنار عدم مدیریت نیروی کارآمد، از دیگر دلایل تنزل بهره‌وری نیروی کار در کشورمان بوده است. در این راستا و بنابر گزارش اداره بین‌المللی آمار و ارقام نیروی کار، میانگین تغییر شاخص بهره‌وری در کشورهای جهان در بازه سال‌های ۲۰۰۰ تا ۲۰۰۸ معادل ۳/۳ درصد بوده که سهم کشورمان از این مقدار، برابر با ۱/۶۸ درصد است. در خلال همین گزارش باید به این نکته توجه داشت که میانگین مذکور، برآیند رشد مثبت و منفی تمام کشورهای جهان است و یقیناً ارقام اندک و منفی کشورهای توسعه نیافته‌ای همچون کشورهای آفریقایی، تغییرات به مراتب بیشتر و بزرگتر کشورهای صنعتی و پیشرفته اروپایی و آمریکایی را خنثی می‌کند.

عدم توسعه یک بخش خصوصی پویا در کشورمان و مشکلاتی که این بخش گریبان‌گیر آن است نیز از دلایل رشد بیکاری تحصیلکردگان و رشد ناچیز بهره‌وری در ایران به حساب می‌آید. از طرف دیگر کاهش هزینه‌های تولید - بدون تنزل سطوح کیفیتی - از دیگر دستاوردهای ارتقای بهره‌وری نیروی کار است. بر اساس افزایش حاشیه سود کارفرمایان که عموماً منجر به گسترش حیطه فعالیت بنگاه‌های آنان می‌شود، تقاضای نیروی کار افزایش یافته که در صورت فراهم بودن بستر عرضه نیروی کار، اشتغال در جامعه افزایش خواهد یافت. ■

نخبه‌ای ممکن است که می‌تواند متضمن دستیابی به این هدف متعالی باشد. اما این مهم جز با پدید آوردن انگیزه‌های لازم چون درآمد مناسب، مسکن، زندگی دلخواه و محیطی آرام در جهت ظهور استعدادها و نبوغ ذاتی نخبگان کشورمان حاصل نخواهد شد.

به یقین باید پذیرفت که یکی از مهمترین دلایل وجود نرخ دو رقمی بیکاری، عدم کارکرد مناسب نظام آموزشی کشور است، چراکه همواره بدون بررسی‌های لازم شغلی جامعه، به پذیرش دانشجو در رشته‌هایی پرداخته شده که عملاً ظرف ۱۰ و یا حتی ۲۰ سال آینده، جامعه نیازی به آنها ندارد.

در این راستا، تحول اساسی در نظام آموزشی متوسطه و عالی در جهت پرورش نیروهای کارآمد و متناسب با اهداف شغلی کشورمان ضروری است. همچنین دولت می‌تواند با تصویب قانونی، دانشگاه‌ها را ملزم به تأسیس کارگاه‌هایی نماید تا دانشجویان ضمن تحصیل، به فعالیت نیمه‌حرفه‌ای در این مراکز مشغول باشند تا هنگام فارغ التحصیلی، به صورت "آماتور" وارد بازار کار نشوند.

از مسایل دیگری که در رابطه با آموزش عالی و نیروی کار کشورمان قابل بحث است، مسأله اعزام نیروی کار متخصص به خارج است. اگرچه این اقدام سبب ارتقای علمی و حتی رشد بهره‌وری نیروی کار خواهد شد، اما با توجه به مشکلات حال حاضر تولیدی و تورمی، مناسب‌تر آن است که به واردات تکنولوژی کار و نیروی انسانی بپردازیم. استفاده از استادان خیره و تراز اول دانشگاهی جهان، علاوه بر آشنایی نیروی انسانی کشورمان با علم و فن‌آوری روز دنیا، سبب خواهد شد تا بر مشکل خروج نیروهای متخصص هم فایز آیم؛ ضمن آن که با بهره‌گیری از پتانسیل‌های موجود در این زمینه، می‌توان چشم‌انداز مناسبی برای مشکلات رکودی و تورمی اقتصاد کشور ترسیم نمود.

بهره‌وری، مهمترین اصل

بهره‌وری نیروی کار از مهمترین مباحث مرتبط با نیروی کار است که خوشبختانه، مدت زمانی است که شاهد توجهات نسبتاً بیشتری به آن هستیم. متأسفانه اقتصاد کشور ما سال‌های مدیدی است که به دلیل عدم برخورداری از بهره‌وری مناسب عوامل تولید - به خصوص نیروی کار - در تنگنا بوده است.

یکی از مهمترین مسایلی که سبب می‌شود تا نیروی کار فاقد بهره‌وری لازم باشد، بی‌اطلاعی نسبت به فواید بهره‌وری و حتی نگاه منفی به